



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (214)

Dresscode

Auch wenn die Temperaturen derzeit moderater sind, wird es in diesem Sommer sicherlich noch ein paar subtropische Tage geben. Glücklicherweise kann man sich dann schätzen, wer über einen klimatisierten Arbeitsplatz verfügt. All jenen, die weniger Glück haben, bleibt wohl nichts anderes übrig, als in etwas Luftigeres zu schlüpfen. Bei der Kleiderwahl sollte man es aber nicht auf die Spitze treiben. Nicht jede Geschäftsleitung kann sich mit dem Anblick von nackten Männerwaden oder tiefen Ausschnitten im Büro anfreunden. Denn Angestellte können im Zweifel nicht frei entscheiden, was sie am liebsten zur Arbeit anziehen, so dass üble Fehlgriffe in den Kleiderschrank manchmal sogar abgestraft werden dürfen.

Selbst wenn arbeitsvertraglich keine Dienstkleidung vereinbart wurde, kann der Vorgesetzte unter Umständen gewisse Regeln aufstellen, was das Erscheinungsbild der Belegschaft angeht. Hierbei ist stets zwischen dem Individualinteresse des Arbeitnehmers, eine Garderobe nach seinem Geschmack zu tragen, und dem Interesse des Arbeitgebers auf Einhaltung bestimmter Kleidervorschriften abzuwägen. Natürlich spielt bei dieser Abwägung die Branchenüblichkeit eine besondere Rolle. Insbesondere bei Kundenkontakt kann der Arbeitgeber den „Stil des Hauses“ vorgeben. So soll nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts befugt sein, dem im Vertrieb Tätigen zu untersagen, in Gegenwart von Kunden in Jeans, Turnschuhen, mit offenem Kragen, ohne Krawatte und ohne Sakko aufzutreten. Vorliegend war der Betreffende mit dem Verkauf von Möbeln gehobenen Genres betraut, so dass von diesem ein adrettes Äußeres verlangt wurde. Zu Recht, wie die Richter befanden. Denn ein Arbeitgeber erwarte von seinen im Verkauf eingesetzten Arbeitnehmern, dass sie bei Gesprächen mit Kunden entsprechend gepflegt und in einer Art und Weise gekleidet auftreten, wie sie dem festgelegten Charakter der Produkte entspreche. Nach einem anderen Beschluss des LAG könne ein Arbeitnehmer das Tragen einer kostenlos zur Verfügung gestellten Dienstkleidung in der Regel nur ablehnen, wenn diese eine erhebliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts zur Folge habe. Das könne bei einer Einschränkung der körperlichen Bewegungsfreiheit oder einer ausgesprochenen ungünstigen Optik der Fall sein.

Auch darf ein Mitarbeiter im Servicebereich angewiesen werden, bestimmte Mützen oder Kappen zu tragen. Das bekam eine Dame der Lufthansa-Service-Gesellschaft zu spüren, die sich mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Frankfurt/M. gegen eine Kopfbedeckung wehrte. Die Betreffende verwies dabei

auf ihre Würde und auf eine gesundheitliche Beeinträchtigung. Die Kappe bringe zudem ihre Frisur ständig in Unordnung. Außerdem seien Baseballmützen – so die Klägerin weiter – im Bedienungsgewerbe keine „übliche Berufskleidung“. Vor dem Gericht bekam die Servicekraft jedoch gleich doppelt „auf die Mütze“, denn die Kammer folgte dieser Argumentation nicht. Allein durch das Gefühl, mit einem Kleidungsstück unpassend angezogen zu sein, liege nach richterlicher Auffassung kein Verstoß gegen die Menschenwürde vor. Da eine gesundheitliche Beeinträchtigung auch nicht durch ein ärztliches Attest belegt werden konnte, wurde die Klage abgewiesen.

Demgegenüber soll nach einer älteren Entscheidung des ArbG Wuppertal eine Gymnastiklehrerin in einer privaten Badeeinrichtung nicht verpflichtet sein, ein Namensschild mit Vor- und Zunamen zu tragen. Etwas mehr Freiheiten für das arbeitnehmende Volk gewährt auch das ArbG Mannheim. Diesem zufolge soll ein Geldtransportfahrer nach Verrichtung seines Dienstes berechtigt sein, in kurzen Hosen im Verwaltungsgebäude seine Tätigkeit als Betriebsratsmitglied auszuüben. Gemäß dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte der Betreffende zwar in Dienstkleidung seine Fahrten durchgeführt, jedoch nach diesen sich etwas Bequemes übergeworfen, um im Büro den Arbeitnehmerinteressen nachzugehen. Über die zur Schau gestellten strammen Waden echauffierte sich die Arbeitgeberin und verhängte kurzerhand ein Verbot, ein kurzes Beinkleid in den Räumlichkeiten zu tragen. Doch hierfür zeigte das Gericht kein Verständnis und hob die Kleiderordnung kurzerhand auf. Es möge zwar sein, dass im Allgemeinen in einem Bürogebäude entsprechende Kleidung zu tragen sei. Der Kläger – so das Gericht weiter – sei jedoch nicht im Verwaltungsgebäude tätig, sondern betreue dies nur zum Zwecke der Ausübung der Betriebsrats-tätigkeit. Er habe unstreitig mit Kunden keinen Kontakt. Davon abgesehen sei nicht ersichtlich, warum die Tatsache, dass der Kläger nach Dienstschluss in kurzen Hosen das Verwaltungsgebäude betreue, einen negativen Eindruck von dem Unternehmen vermitteln könnte. Im vorliegenden Fall erfordere es die Betriebsrats-tätigkeit ebenfalls nicht, lange Hosen anzuziehen.

Eine Niederlage, welche die Unternehmensführung sicherlich sehr geschmerzt hat. So etwas passiert wohl, wenn man versucht, die Hose mit der Kneifzange an- oder besser auszuziehen!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de